



УДК 349.3

## ОКРЕМІ ПИТАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА У ПРАВОВОМУ МЕХАНІЗМІ ЗАХИСТУ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ

Середа О.Г., к. ю. н.,  
доцент кафедри трудового права  
Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Стаття присвячена аналізу соціального партнерства в Україні як одного із ефективних елементів правового механізму захисту прав працівників. Проаналізовано його сучасний стан, проблемні питання, тенденції та перспективи розвитку. Доведено, що удосконалення дієвості функціонування системи соціального партнерства є запорукою налагодження соціального діалогу в українському суспільстві та розвитку країни в цілому як соціальної держави.

**Ключові слова:** соціальне партнерство, соціальна відповідальність, соціальний діалог, працівник, роботодавець, держава.

Статья посвящена анализу социального партнерства в Украине как одного из эффективных элементов правового механизма защиты прав работников. Проанализированы его современное состояние, проблемные вопросы, тенденции и перспективы развития. Доказано, что усовершенствование действенности функционирования системы социального партнерства является залогом налаживания социального диалога в украинском обществе и развития страны в целом как социального государства.

**Ключевые слова:** социальное партнерство, социальная ответственность, социальный диалог, работник, работодатель, государство.

Sereda O.G. SINGLE ISSUES OF SOCIAL PARTNERSHIP IN THE LEGAL MECHANISM OF DEFENSE OF EMPLOYEE'S RIGHTS

The article is devoted to the analysis of social partnership in Ukraine as an effective element of a legal mechanism of defense of employee's rights. It is analyzed its present state, problems, trends and prospects of development. It is proved that the improvement of efficiency of functioning of system of social partnership is the key to establishing social dialogue in the Ukrainian society and the development of the country as a social state.

**Key words:** social partnership, social responsibility, social dialogue, employee, employer, state.

**Постановка проблеми.** У статті 43 Конституції України передбачено, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Використання примусової праці забороняється. Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється. Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення. Право своєчасного одержання винагороди за працю захищається законом [1].

Однак задля реального забезпечення належного здійснення трудових прав виникає необхідність у розробці ефективного та дієвого механізму, що сприятиме реалізації трудових прав працівників. З цього приводу є слушним зауваження В.М. Андрієва, який наголошує на тому, що для того щоб у суспільстві право на працю реально здійснювалось необхідна політична воля держави, яка полягає у прийнятті законів, що забезпечують механізм її реалізації [2, с. 67].

Одним із найефективніших елементів ринкової системи регулювання відносин є соціальне партнерство. Проте на сьогодні систе-

му соціального партнерства в Україні можна визначити як недостатньо ефективну, а тому виникає необхідність у розробці шляхів її удосконалення.

**Аналіз наукових досліджень і публікацій.** Питання розвитку та функціонування системи соціального партнерства в Україні було предметом дослідження таких науковців, як: О.С. Арсентьева, Н. Б. Болотіна, В. В. Лазор, А.М. Слюсар, С.М. Прилипко, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко, М.О. Юрков та інші. Проте вплив соціального партнерства на механізм захисту прав працівників не було належним чином досліджено.

**Мета статті** полягає у дослідженні соціального партнерства як одного з елементів механізму правового захисту прав працівників.

**Виклад основного матеріалу.** Одним з головних факторів виникнення соціального партнерства стала науково-технічна революція, в результаті якої підвищилися вимоги до якості робочої сили, з'явилася потреба в гуманізації відносин між найманими працівниками і роботодавцями. Сама ж ідея соціального партнерства віднайшла своє практичне значення в Німеччині у 60-х рр. ХХ ст., де відбувалися «погоджувані акції», у межах яких за участю уряду представники об'єднань підприємців і лідери профспілок ухвалювали рішення щодо питань економічної політики країни. Результатом таких акцій стало створення тристоронньої комісії за участю уряду, роботодавців і профспілок, щорічно укладалися угоди про соціальне партнерство і регламентувалася діяльність роботодавців (своєчасна виплата й

індексація заробітної плати, створення нових робочих місць, дотримання техніки безпеки) і найманих робітників (дотримання технологічної дисципліни тощо) [3, с. 48].

Вперше термін «партнерство», для того щоб охарактеризувати соціальні відносини між працівником і роботодавцем, було використано англійським філософом Джоном-Стюартом Мілль, який обґрунтував розвиток соціальних відносин об'єднанням робітників із капіталістами і через об'єднання робітників між собою [4, с. 32].

Чинний Кодекс законів про працю не визначає, що слід розуміти під соціальним партнерством [5]. Визначення соціального партнерства було зазначене у Законі України «Про організацію роботодавців» від 24.05.2001 р. № 2436 як система колективних відносин між найманими працівниками, роботодавцями та виконавчою владою, які виступають сторонами соціального партнерства в ході реалізації їх соціально-економічних прав та інтересів [6]. Проте на сьогодні зазначений закон втратив чинність, а у новій редакції Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднань, прав і гарантій їх діяльності» від 22.06.2012 р. № 5026 зазначене визначення було виключене.

На сьогодні єдності думок немає і серед науковців. Так, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та Н.М. Кличенко, надаючи загально-теоретичну характеристику соціального партнерства в Україні відзначають, що на сьогодні за своєю суттю соціальне партнерство – це багатогранне явище, яке вагомо впливає на соціально-економічну сферу життєдіяльності, де трудові відносини виступають одним з ключових складників. Також науковці єдині у своєму твердженні, що зміст категорії «соціальне партнерство» визначається науковцями неоднозначно. Так, воно розглядається як: а) інститут трудового права; б) його принцип; в) правовий механізм регулювання колективних відносин; г) систему відносин між найманими працівниками, роботодавцями, виконавчою владою в процесі реалізації їх соціально-економічних інтересів; д) елемент механізму захисту трудових прав працюючих; е) метод і механізм регламентування соціально-трудових відносин і вирішення суперечностей між працівниками й роботодавцями; є) один з видів корпоративізму бізнесу, профспілок і держави; ж) гарантії забезпечення соціальної відповідальності роботодавця і забезпечення соціальної злагоди [7, с. 8-9].

Як приклад, Г.Ю. Семігін соціальне партнерство розглядає як систему відносин різних соціальних суб'єктів, яка орієнтована на першочергове досягнення громадських інтересів з урахуванням при цьому інтересів корпоративних і групових [8, с. 143]. Зазначену тезу також підтримує і С.Б. Жданенко, яка розглядає соціальне партнерство як соціально-правовий інститут, змістом якого є врегульовані нормами права відносини між головними суб'єктами ринкової економіки – роботодавцем і найманими працівниками, а також профспілками та іншими громадськими організаціями, що забезпечують співробітництво й узгодження інтересів цих суб'єк-

тів шляхом взаємних поступок і компромісів [9, с. 13].

Проте, на нашу думку, найбільш виваженою та доречною є точка зору Г.І. Чанишевої, яка розрізняє поняття «соціальне партнерство» у широкому і вузькому розумінні. У широкому, на її думку, воно становить собою систему взаємодії працівників і роботодавців через їх представницькі органи (організації) або органи соціального партнерства відповідних рівнів за участю держави з метою досягнення соціального миру. У вузькому це поняття варто розглядати у трьох аспектах: а) як один із основних принципів сучасного трудового права; б) як сукупність колективних трудових відносин; в) як правовий інститут [10, с. 14].

Для того щоб більш детально дослідити природу соціального партнерства, варто з'ясувати принципи на яких ґрунтується соціальне партнерство. Також зазначимо, що принципи соціального партнерства мають відбивати керівні ідеї цивілізованих соціально-партнерських відносин, зокрема, щодо процедури ведіння колективних переговорів, порядку вирішення розбіжностей сторін, оформлення досягнутих домовленостей, обов'язковості щодо їх виконання і відповідальності за порушення зобов'язань, прийнятих на себе сторонами [7, с. 24]. Л.П. Шумна наводить перелік принципів на яких ґрунтується соціальне партнерство, а саме: а) законності й верховенства права; б) репрезентативності і правоможності сторін та їх представників; в) незалежності й рівноправності сторін; г) конструктивності і взаємодії; д) добровільності і прийняття реальних зобов'язань; е) взаємоповаги і пошуку компромісних рішень; є) обов'язковості розгляду пропозицій сторін; ж) пріоритету узгоджувальних процедур; з) відкритості і гласності; и) обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей; і) відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань [11, с. 240].

З'ясування основних принципів, яким повинен відповідати соціальне партнерство, дає нам змогу більш повно проаналізувати потребу в необхідності закріплення їх у нормах трудового права з метою належного регулювання соціально-партнерських відносин та основних напрямків їх розвитку в сучасних умовах.

Окрім того, соціально-партнерські відносини здійснюють значний вплив на захист трудових прав працівників. Однак існує думка, що розвиток окреслених відносин вбачається можливим лише в умовах стабільної економіки і злагоженості суспільства [12, с. 296].

Проте ми не поділяємо зазначену точку зору. Незважаючи на нестабільне економічне становище в нашій країні, вважаємо, що акти соціального партнерства мають на меті сприяти швидкому реагуванню на зміни соціально-економічної ситуації – як у країні, так і в регіоні, галузі чи на конкретному підприємстві. Окрім того, проаналізувавши акти соціального партнерства, можемо констатувати той факт, що перш за все вони повинні сприяти узгодженню інтересів своїх суб'єктів з метою уникнення конфліктів і гострих протистоянь у соціально-трудої царині.



Таку ж думку підтримує і Н.В. Сокур, відзначаючи, що, будучи опосередкованим регулятором соціально-партнерських відносин, акти соціального партнерства безпосередньо впливають на чинне трудове законодавство, створюючи на місцях практику первісного регламентування проблемних питань сучасності [13, с. 256].

Відзначимо, що на сьогодні чинне трудове законодавство сприяє нормотворчим процесам на рівні соціального партнерства. Так, наприклад, сторони вправі закріплювати умови, які покращують правове положення працівників у трудових відносинах. Прикладом цього є статті 7 і 8 Закону України «Про відпустки», де прямо закріплено, що тривалість щорічних додаткових відпусток за роботу в шкідливих і тяжких умовах праці й особливий їй характер визначається колективним або трудовим договором [14].

Втім, незважаючи на те, що для формування ефективної системи соціального партнерства в Україні склалася всі необхідні умови, наголошуємо на нерезультативності цієї системи.

На думку К.О. Гутуряк, в країні чітко проявляється одностороння монополізація ринку праці роботодавцем, яка супроводжується зростанням соціальної незахищеності працюючих і соціальною напруженістю в суспільстві, появою нових форм трудових конфліктів, а створена інституціональна структура соціального партнерства, що призначена для захисту найманих працівників не є достатньо ефективною в плані реалізації основних соціально-економічних напрямів державної політики, що пояснюється специфічними умовами формування і розвитку соціального партнерства в Україні [15].

**Висновки.** Сьогодні найдієвіші системи соціального партнерства функціонують в багатьох європейських країнах, а саме в Австрії, Бельгії, Ірландії, Німеччині, Швеції, Франції тощо. Проте дотримуємося позиції, що єдиної моделі соціального партнерства, яка була б універсальною для всіх країн світу, не існує. Українська держава має свою модель соціального партнерства, для якій притаманні риси трипартизму, тобто регулювання трудових і пов'язаних з ними відносин на основі рівноправної взаємодії представників найманих працівників, роботодавців і держави. В Україні соціальне партнерство все ще перебуває у стадії становлення та розвитку, тому багато соціальних проблем залишають-

ся невирішеними. Удосконалення ефективності функціонування системи соціального партнерства є запорукою налагодження соціального діалогу в суспільстві та розвитку країни в цілому.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Андрій В.М. Природний характер трудових прав працівників / В.М. Андрій // Право України. – 2007. – № 4. – С. 67-70.
3. Економіка : учебник / под ред. проф. А.С. Булатов. – М. : Юристъ, 1999. – 578 с.
4. Хміль Ф.І. Управління персоналом : підручник [для студ. вищ. навч. закл.] / Ф.І. Хміль. – К. : Академвидав, 2006. – 488 с.
5. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
6. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності : Закон України від 22 червня 2012 року (із змін. та доп.) // Урядовий кур'єр. – 22 серпня 2012 року. – № 151.
7. Колективні угоди як результат соціального партнерства (сучасний стан і перспективи розвитку) : монографія / С.М. Прилипка, О.М. Ярошенко, Н.М. Клименчук. – Харків : Видавництво «ФІНН», 2011. – 256 с.
8. Семигин Г.Ю. Социальное партнерство в современном мире : моногр. / Г.Ю. Семигин. – М. : Мысль, 1996. – 208 с.
9. Жданенко С.Б. Социальное партнерство как институционально-правовая форма партнерства / С.Б. Жданенко // Пробл. законності : респ. міжвідом. наук. зб. – Х. : Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого, 1999. – Вип. 37. – С. 7-13.
10. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретичні та практичні проблеми правового регулювання : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 / Г.І. Чанишева / Одес. нац. юрид. акад. – О., 2001. – 38 с.
11. Шумна Л.П. Соціальна підтримка як організаційно-правова форма соціального забезпечення [Текст] : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 – Трудове право; право соціального забезпечення / Л.П. Шумна ; наук. конс. О.М. Ярошенко ; Чернігів. держ. технолог. ун-т. – Чернігів: б. в., 2014. – 455 с.
12. Чуракова Н.М. Соціальне партнерство: особливий елемент системи захисту трудових прав / Н.М. Чуракова // Правові засоби забезпечення та захисту прав людини: вітчизняний та зарубіжний досвід. Кн. 1 : Матеріали всеукр. наук.-практ. конф., науковців, викладачів, аспірантів, студентів. м. Луганськ, 21-22 квітня 2010 р. – Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля / за ред. Л.І. Лазор, 2010. – С. 294-398.
13. Сокур Н.В. Формування соціального партнерства в Україні / Н.В. Сокур // Актуальні пробл. держ. управління : зб. наук. пр. Одес. регіон. ін.-ту держ. управління. – 2006. – Вип. 3(27). – С. 254-258.
14. Про відпустки : Закон України від 15.11.96 // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 2. – Ст. 4.
15. Гутуряк К.О. Сучасний стан соціального партнерства в Україні / К.О. Гутуряк [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://intkonf.org/guturyak-ko-suchasniy-stand-sotsialnogopartnerstva-v-ukrayini/>.